

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN
KABUPATEN PENAJAM PASER UTARA**

Triana Christine Ponamon¹, Didik Hadiyatno², Tutik Yuliani³

^{1,2,3}Prodi Manajemen Universitas Balikpapan

¹ triana.Christine8@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan insentif terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Penajam Paser Utara. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perhubungan Kabupaten Penajam Paser Utara., dengan Responden 35 orang, metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data dengan cara observasi dan penyebaran kuesioner dengan menggunakan Google Form. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda dengan melakukan uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis secara parsial (uji-t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Penajam Paser Utara.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Insentif dan Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, motivation and incentives on the performance of Employees of the North Penajam Paser District Transportation Office. This research was conducted at the North Penajam Paser Regency Transportation Service, with 35 respondents, this research method used quantitative methods. Data collection by observation and distributing questionnaires using Google Form. The data analysis technique used is multiple linear analysis by conducting instrument tests, classical assumption tests, and partial hypothesis testing (t-test). The results showed that the variables of leadership style, motivation and incentives had a positive and significant effect on the job satisfaction performance of Employees of the Department of Transportation, North Penajam Paser Regency.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Incentives and Performance.

PENDAHULUAN

Dinas Perhubungan Kabupaten Penajam Paser Utara dibentuk berdasarkan peraturan Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Nomor 3 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah. Dinas Perhubungan Kabupaten Penajam Paser Utara diklasifikasikan sebagai dinas tipe B dan memiliki tugas pokok dan fungsi menyelenggarakan urusan pemerintah bidang perhubungan (wilayah daratan) dan urusan pemerintahan bidang perhubungan (wilayah kepulauan). Setelah melalui beberapa evaluasi beban kerja, pada tahun 2020 ditetapkan Peraturan Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan susunan perangkat daerah. Peraturan tersebut merubah klasifikasi tipe Dinas Perhubungan Kabupaten Penajam Paser Utara dari yang awalnya diklasifikasikan sebagai dinas Tipe B menjadi dinas Tipe C (Dishub.penajamkab.go.id, 2023).

MEDIA RISET EKONOMI [MR.EKO]
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS BALIKPAPAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen utama dalam sebuah organisasi, artinya Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam setiap pelaksanaan kegiatan dan aktifitas yang dilakukan oleh suatu organisasi. Peran sumber daya manusia sangat penting sesuai dengan tujuan pembangunan sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada pasal 11 dijelaskan mengenai tugas pegawai Aparatur sipil Negara yaitu bertugas untuk melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat pembinaan kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan yang profesional, berkualitas dan mempererat persatuan dan kesatuan Republik Indonesia (Wibowo & Kusmiyanti, 2020).

Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan oleh pemimpin organisasi atau perusahaan dan tingkat motivasi kerja dari pegawai untuk menjalankan tugas dan fungsinya dalam pencapaian tujuan dan Disiplin Kerja yang berpengaruh terhadap sumber daya manusia (Riski Annisa, 2020).

Berdasarkan fenomena yang ada di pegawai Dinas Perhubungan Penajam Paser Utara, gaya kepemimpinan yaitu beberapa kali berganti pimpinan (kepala dinas) dan mutasi pejabat eselon dan untuk insentif yang dibayarkan tidak 100% dengan alasan defisit anggaran, jadi dari fenomena diatas berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Penajam Paser Utara. Contohnya beberapa pegawai pulang sebelum waktunya (jam pulang) dan terkadang datang terlambat bahkan tidak masuk kerja.

(Aisah & Wardani, 2020) Gaya kepemimpinan memiliki hubungan erat dengan kinerja karyawan. Dimana memiliki pengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Yang mana gaya kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi kegiatan yang diorganisir dalam kelompok sebuah usaha untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan. Dalam hal ini dimaksudkan bahwa kepemimpinan selalu menyangkut dalam hal mempengaruhi orang lain demi tercapainya suatu tujuan yang baik. Maka dengan itu pemimpin dituntut memiliki tanggung jawab yang besar karena berkaitan dengan memimpin suatu pekerjaan atau kegiatan. Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari keterampilan saja, namun juga dilihat dari cara seseorang itu memimpin dan mempengaruhi rekan kerjanya untuk mencapai tujuan yang menguntungkan perusahaan. Seorang pemimpin harus mampu berkontribusi terhadap prediksi adanya perberdayaan pada bawahan. Kepemimpinan yang diperankan dengan baik oleh seorang pemimpin dengan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan membuat karyawan akan lebih hati-hati berusaha mencapai target yang diharapkan perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Efendi, 2020) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Selain gaya kepemimpinan, motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut (Rangga, 2019) menyatakan motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri Pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental Pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan.

**MEDIA RISET EKONOMI [MR.EKO]
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS BALIKPAPAN**

Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Novrita, 2022) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Motivasi akan timbul juga jika didukung dengan insentif. Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka (Maharani et al., 2021) Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Helpiani, 2020) yang menunjukkan bahwa insentif mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adanya hasil penelitian yang berbeda, dengan ini penulis tertarik untuk menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Penajam Paser Utara.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai adalah seberapa banyak Pegawai memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif (Marbawi, 2016, p. 91).

Kinerja Pegawai adalah seorang Pegawai yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas (Novia Ruth, 2021, p. 2).

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan kinerja Pegawai adalah Pegawai yang melaksanakan atau berkontribusi kepada organisasi sesuai dengan kualitas dan kuantitasnya

Gaya Kepemimpinan (X₁)

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu (Hasnawati et al, 2020, p. 18).

Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian yang khas dan unik dari seorang pemimpin yang dapat membedakannya dengan orang lain, sehingga mewarnai perilaku dan cara ia memimpin (Wendy Sepmady, 2021, p. 6).

Hasibuan (2017, p. 170) menyatakan bahwa: “Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas Pegawai yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal”.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan gaya kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin yang dapat berlaku adil dalam mencapai suatu tujuan.

Motivasi (X₂)

Motivasi berasal dari kata latin “Movere” yang artinya adalah dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan Priansa (2020, p. 200)

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut Sutrisno (2020, p. 109)

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama. Motivasi merupakan salah satu dorongan dari dalam diri seseorang yang membangkitkan dan mengairahkan seseorang untuk melakukan sesuatu apa yang dikehendaknya untuk mengarah kepada hasil atau tujuan yang diinginkannya Pudjiati, (2020, p. 200)

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan motivasi adalah faktor atau daya penggerak untuk melakukan suatu aktivitas tertentu dalam dorongan diri untuk melakukan sesuatu yang dilakukannya atau di kehendakannya.

Insentif (X₃)

Insentif adalah merupakan suatu bentuk kompensasi khusus yang dirancang oleh perusahaan agar dapat menghasilkan kinerja luar biasa “superior performance” yang dalam bahasa yang lebih sederhana dapat diartikan sebagai bonus tambahan diluar gaji dan upah (Mujanah, 2019, p. 59).

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada Pegawai tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar (Farida dan Hartono, 2016, p. 1).

Insentif adalah sarana motivasi yang memberi dorongan pada Pegawainya supaya melaksanakan pekerjaannya secara optimal, artinya sebagai pendapatan tambahan di luar gajinya.

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa insentif adalah upah atau tambahan gaji yang diberikan kepada Pegawai.

Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Liyas (2018) melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung denganmaksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senanghati bersedia mengikuti kehendak pimpinan. kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. memberi inspirasi kepada semua Pegawai agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yangdiharapkan. Semakin kepemimpinan dalam sebuah organisasi maka akan meningkatkan kinerja Pegawai.

Efendi (2020) menyatakan bahwa dalam suatu organisasi terdapat orang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing dan juga sebagian orang yang mempunyai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mengikuti apa yang menjadi kehendak dari pada atasan atau pemimpin mereka. Karena itu, kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan mempengaruhi bawahan agar terbentuk kerjasama didalam kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang diajukan peneliti adalah:

H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Prabowo (2019) Motivasi adalah daya pendorong mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan Kinerja melalui Motivasi ini diantaranya dengan pengakuan atas hasil kerja, memberikan pekerjaan menarik dan memberi kesempatan untuk maju.

Yumhi (2021) menyatakan Pegawai harus menyadari pentingnya meningkatkan motivasi agar dapat memacu semangat pegawai untuk mencapai kepuasan kerja yang diharapkan. Dari uraian diatas, maka diketahui bahwa hubungan antara tercapainya kepuasan kerja pegawai yang baik berhubungan erat dengan tingkat motivasi yang tinggi dari para pegawai yang bersangkutan. Bahwa motivasi mempunyai pengaruh langsung positif dengan kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang diajukan peneliti adalah:

H2: Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Hubungan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai

Almaududi (2021) menyatakan sebuah organisasi atau perusahaan membutuhkan Pegawai yang mampu memberikan hasil kerja atau output agar tujuan dari perusahaan tersebut bisa tercapai. Hasil kerja atau kinerja setiap Pegawai berbeda-beda dan hal tersebut dipengaruhi beberapa faktor. Salah satu faktor tersebut adalah insentif mampu mendorong atau memotivasi Pegawai untuk bekerja lebih baik, semakin baik kinerja Pegawai maka semakin tinggi pula insentif yang diberikan. Karena hal tersebut Pegawai akan berusaha untuk meningkatkan kinerja mereka agar insentif yang diterima meningkat.

Maharani et al (2021) menyatakan pemberian insentif yang tepat akan membuat karyawan merasa dihargai sesuai dengan kemampuan dan kinerja mereka. Insentif dapat juga meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga kinerja dapat tercapai dengan optimal.

Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang diajukan peneliti adalah:

H3: Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Penajam Paser Utara sebanyak 35 orang dan jenis penelitian kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian tersebut yaitu data sekunder dimana data tersebut telah disiapkan, agar memudahkan untuk peneliti mengambil sebuah data yang diperlukan. Uji yang digunakan adalah Uji Instrumen, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi dan Uji t. Metode analisis data dalam penelitian ini regresi berganda, adapun model regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Multikolinearitas

Cara mendeteksi ada atau tidaknya multi kolonieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF), yaitu :

- 1) Jika nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.
- 2) Jika nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 1 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Standard VIF	Tolerance	Standard Tolerance	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	3,807	<10	0,263	>0,1	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Motivasi (X ₂)	2,800	<10	0,369	>0,1	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Insentif(X ₃)	1.818	<10	0,550	>0,1	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Sumber: data diolah

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil perhitungan dalam tabel 4.2 dapat dilihat bahwa nilai Variance tolerance Infalction Factor (VIF) dari setiap variabel independen tidak lebih dari angka 10. Maka dapat dikatakan bahwa variabel independen tidak melanggar pengujian asumsi klasik (multikonearitas).

Pada penelitian ini gejala heteorkedastisitas dideteksi dengan metode Park. Dari hasil pengujian Park tersebut dapat diketahui apabila β ternyata secara statistik signifikan, maka hal ini menunjukkan kehadiran situasi heterokedastisitas dalam data yang digunakan. Sebaliknya jika ternyata β secara statistik tidak signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas. Dari tabel dibawah ini terlihat

**MEDIA RISET EKONOMI [MR.EKO]
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS BALIKPAPAN**

bahwa β tidak signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model yang diajukan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Tabel 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Sig.	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi (X1)	0,489	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,101	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Komunikasi (X3)	0,649	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 2 hasil uji heteroskedastisitas diperoleh nilai signifikansi seluruh variabel tersebut tidak adanya gejala heteroskedastisitas

Hasil Uji Autokorelasi

Autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, dinamakan ada problem *autokorelasi* pada persamaan regresi.

Tabel 3 Hasil Autokorelasi

dW	dL	dU	4-dL	4-dU
1,885	1,283	1,652	2,717	2,348

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada tabel 3, menunjukkan nilai dW sebesar 1,885 dengan nilai dl 1,283 dan du 1,652. Maka dapat disimpulkan bahwa $du < d < 4-du = 1,652 < 1,885 < 2,348$ sehingga tidak terjadi autokorelasi.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini dilakukan pengujian dengan model analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik/turunnya) variable dalam suatu persamaan linear. Sebagai terkait (Y) adalah kepuasan kerja dan variable bebasnya adalah motivasi (X1), kompensasi (X2), pengembangan karir (X3). Adapun persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	6.132	.912		6.720	.000			
Gaya Kepemimpinan	.392	.275	.464	5.427	.002	.058	.248	.238
Motivasi	.498	.315	.418	6.217	.001	.267	.370	.369
Insentif	.233	.179	.261	4.183	.004	.038	.033	.031
R = 0,374			Durbin Watson = 1,885					
R Square = 0,140			t tabel = 2.037					
Adjusted R Square = 0,057								

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil tabel 4, hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 6,132 + 0,392X_1 + 0,498X_2 + 0,233X_3$$

Hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa 6,132 menunjukkan gaya kepemimpinan, motivasi dan insentif nol, maka kinerja pegawai sebesar 6,132. Nilai 0,392 menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja pegawai juga meningkat sebesar 0,392 dengan asumsi motivasi dan insentif tetap. Nilai 0,498 menunjukkan bahwa apabila motivasi meningkat maka kinerja pegawai juga meningkat sebesar 0,498 dengan asumsi gaya kepemimpinan dan insentif tetap. Nilai 0,233 menunjukkan bahwa apabila insentif meningkat maka kinerja pegawai juga meningkat sebesar 0,233 dengan asumsi gaya kepemimpinan dan motivasi tetap.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Penajam Paser Utara Sehingga hipotesis yang diajukan pada penelitian ini diterima. Hal ini menjelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh sebanding dengan Kinerja Pegawai. Dengan kata lain semakin tinggi Gaya Kepemimpinan yang diterima akan semakin tinggi pula Kinerja Pegawai dan begitupun sebaliknya.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aprilya & Muttaqien, 2022) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Insentif Terhadap Kinerja Pegawai PT. BFI Finance Kota Kediri bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Penajam Paser Utara. Sehingga hipotesis yang diajukan pada penelitian ini diterima. Hal ini menjelaskan bahwa Motivasi memiliki pengaruh sebanding Kinerja Pegawai. Dengan kata lain semakin tinggi Motivasi yang diterima akan semakin tinggi pula Kinerja Pegawai dan begitupun sebaliknya.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Annisa et al., 2021) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Tanjungbalai Utara bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, Insentif berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Penajam Paser Utara. Sehingga hipotesis yang diajukan pada penelitian ini diterima. Hal ini menjelaskan bahwa Insentif memiliki pengaruh sebanding dengan Kinerja Pegawai. Dengan kata lain semakin tinggi Insentif yang diterima akan semakin tinggi pula Kinerja Pegawai dan begitupun sebaliknya.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2018) yang berjudul Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Medan bahwa Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini maka dapat dikemukakan suatu kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Insentif (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Penajam Paser Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisah, S. N., & Wardani, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Siti. *Bulletin of Management and Business*, 1(1), 42–50.
- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>
- Annisa, R., Kumala, D., Parmongan, A., Siregar, A. D., & Saputra, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Tanjungbalai Utara. *Tijarah: Jurnal Ekonomi* 95–102.
- Aprilya, C. M., & Muttaqien, Z. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, insentif terhadap kinerja karyawan pt. bfi finance kota kediri. *02*, 66–72.
- Armadita, D. P., & Sitohang, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(3), 1–19.

**MEDIA RISET EKONOMI [MR.EKO]
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS BALIKPAPAN**

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.Prenadameidia Group.
- Efendi, R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Koperasi PP Almunawwir Yogyakarta. *Jurnal Economic Edu*, 1(1), 1–5. <http://jurnal.umb.ac.id/index.php/ecoedu/article/view/882>
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unmuh Ponorogo Press, 185(1), 26.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadiatno, D. (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yuma Pustaka.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revi)*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Helpiani. (2020). Pengaruh Insetif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Finansia Multi Finance Cabang Parepare. 67.
- Indrianto, A. P., Syaharudin, M., & Nurhardjo, B. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 48. <https://doi.org/10.19184/ejeba.v7i1.12325>
- Kartono, K. (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada,.
- Liyas, J. N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTN Cabang Syariah Pekanbaru. *Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 3(2), 1–12.
- Maharani, D., Sudarmi, & Elfiansyah, H. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor POS Regional X Makassar. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara UNISMUH*, 2(1), 17–31.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung. Alfbeta.
- Novrita, P. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan (BASARNAS) Pekanbaru. Universitas Islam Riau.
- Prabowo, O. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 1(2), 113–130.
- Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Sman 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 144. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1758>
- Safitri, Y. (2018). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja. *Manajemen*, 1–77.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung Alfabeta CV.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif (Sutopo (ed.); 3rd, Cet. 3. ed.)*. Afabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Waloyo. (2020). Kinerja Karyawan ditinjau dari pemberian insentif. In *Kresna Bina Insan Prima (Vol. 3, Issue 25)*.
- Wibowo, A. S., & Kusmiyanti. (2020). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai. *EProceedings*, 7(2), 4066–4073.

**MEDIA RISET EKONOMI [MR.EKO]
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS BALIKPAPAN**

Yumhi. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(2), 71–78.